

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur di Semarang, dengan sampel responden adalah para manajer yang bekerja di perusahaan manufaktur Semarang skala menengah besar. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan proses penyebaran kuesioner dalam penelitian ini:

Tabel 4.1 Proses Data Penyebaran Kuesioner

Nama Perusahaan	Kuesioner yang dibagikan	Kuesioner yang kembali	Kuesioner yang dapat diolah
Monic Bakery	5	3	0
CV Infra Jaya	5	0	0
PT Cassanatama Naturindo	5	0	0
PT Erlimplex	10	7	7
PT Erlangga Edi Laboratorium (Erela)	10	8	7
Virgin Cake & Bakery	10	9	9
PT Holi Karya Sakti	10	6	6
PT Praoe Layar	10	5	4
Sakatinta	10	4	4
PT DamaiteX	10	5	5
PT Sido Muncul	5	0	0
Jumlah Responden	90	47	42

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa dari 90 kuesioner yang dibagikan pada 12 perusahaan manufaktur berskala menengah besar di Kota Semarang, terdapat 47 kuesioner yang dikembalikan dan terdapat 5 kuesioner yang tidak diisi secara lengkap sehingga berdasarkan hal tersebut sebanyak 5

kuesioner tidak dapat diolah dan hanya tersisa 42 kuesioner yang lengkap serta dapat diolah. Dari 90 kuesioner yang dibagikan kepada 12 perusahaan terdapat sebanyak 43 kuesioner yang tidak dikembalikan, hal tersebut mungkin dapat terjadi dikarenakan pihak perusahaan yang sibuk sehingga kuesioner tidak diisi.

Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan tentang gambaran umum responden pada penelitian ini:

Tabel 4.2 *Compare Means*

Demografi		Orang	CSR Internal Mean	CSR Eksternal Mean	Intrinsic reward Mean	Eksttrinsic reward Mean	Motivasi kerja Mean	Kepuasan kerja Mean
Jenis kelamin	Pria	22	3.8750	3.9455	3.7576	4.1023	4.2424	4.1212
	Wanita	20	3.7875	3.7300	3.6000	3.9750	4.0667	3.9833
Jabatan	Manajer accounting	5	3.5500	3.5600	3.5333	3.9000	3.8000	4.0000
	Manajer keuangan	7	4.2500	4.2000	3.9524	4.1071	4.0000	4.1429
	Manajer operasional	7	3.8214	3.5429	3.4286	4.1071	4.1429	3.9524
	Manajer pemasaran	8	3.9375	4.0250	3.7500	4.0938	4.2500	3.8750
	Manajer personalia	7	3.7857	3.8571	3.9048	4.0357	4.1905	4.1905
	Manajer produksi	1	3.7500	4.0000	3.0000	3.7500	4.3333	3.6667
	Manajer R&D	4	3.7500	4.1000	3.9167	4.0000	4.6667	4.2500
	Manajer umum	3	3.3333	3.2667	3.1111	4.0000	4.1111	4.2222
Pendidikan	D3	12	3.9375	3.8667	3.6389	4.1042	3.9722	4.2222
	S1	25	3.7700	3.8400	3.6533	3.9600	4.1467	3.9467
	S2	5	3.9000	3.8000	3.9333	4.3000	4.6667	4.2000
Lama bekerja	3-5 th	29	3.8621	3.8966	3.7356	4.1379	4.2759	4.1034
	>5 th	13	3.7692	3.7231	3.5641	3.8269	3.8974	3.9487
Umur	20-30 th	1	4.2500	4.2000	4.000	4.2500	3.6667	4.3333
	31-40 th	28	3.8214	3.8429	3.6071	4.0446	4.2024	4.0238
	41-50 th	10	3.6750	3.6800	3.6667	4.0000	4.0667	4.1000
	>50 th	3	4.3333	4.2667	4.3333	4.0833	4.2222	4.1111

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden pada

penelitian ini adalah manajer pemasaran yang berjumlah 8 orang dan mean tertinggi pada motivasi kerja. Mayoritas responden berjenis kelamin pria (22 orang) dengan mean tertinggi adalah motivasi kerja. Ditinjau dari segi pendidikannya, sebagian besar responden berpendidikan S1 dengan mean tertinggi pada variabel motivasi kerja. Ditinjau dari masa kerja, sebagian besar responden memiliki lama bekerja 3-5 tahun (29 orang) dengan mean tertinggi pada variabel motivasi kerja. Ditinjau dari umur responden, sebagian besar responden berumur 31-40 tahun (28 orang) dengan mean atau rata-rata tertinggi pada variabel motivasi kerja.

4.2. Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

4.2.1. Hasil Pengujian Validitas

Validitas menunjukkan sejauhmana kuesioner dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian ini. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pengujian pertama untuk uji validitas dilakukan untuk menguji variable CSR Internal:

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Validitas Variabel CSR Internal

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
CSRI 1	0,346	0,304	Valid
CSRI 2	0,354	0,304	Valid
CSRI 3	0,414	0,304	Valid
CSRI 4	0,650	0,304	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Dilihat dari tabel 4.3 diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r table sehingga semua item pertanyaan untuk variable CSR Internal ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas

untuk variable CSR Eksternal:

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel CSR Eksternal (1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
CSRE 1	0,283	0,304	Tidak Valid
CSRE 2	0,681	0,304	Valid
CSRE 3	0,511	0,304	Valid
CSRE 4	0,611	0,304	Valid
CSRE 5	0,545	0,304	Valid
CSRE 6	0,636	0,304	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Dilihat dari tabel 4.4 diketahui bahwa ada nilai $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ sehingga tidak semua item pertanyaan untuk variable CSR External ini dapat dikatakan tidak valid. Kemudian berikutnya akan dilakukan pengujian ulang dengan menghapus variabel yang tidak valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas kedua untuk variable CSR Eksternal:

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel CSR Eksternal (2)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
CSRE 2	0,689	0,304	Valid
CSRE 3	0,495	0,304	Valid
CSRE 4	0,622	0,304	Valid
CSRE 5	0,588	0,304	Valid
CSRE 6	0,608	0,304	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Dilihat dari tabel 4.5 diketahui bahwa nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ sehingga semua item pertanyaan untuk variable CSR External ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variable Intrinsic Reward:

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel *Intrinsic Reward*

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
IR 1	0,481	0,304	Valid
IR 2	0,531	0,304	Valid
IR 3	0,608	0,304	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Dilihat dari tabel 4.6 diketahui bahwa nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ sehingga semua item pertanyaan untuk variable Intrinsic Reward ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variable Extrinsic Reward:

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel *Ekstrinsic Reward*

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
ER 1	0,713	0,304	Valid
ER 2	0,475	0,304	Valid
ER 3	0,751	0,304	Valid
ER 4	0,725	0,304	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Dilihat dari tabel 4.7 diketahui bahwa nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ sehingga semua item pertanyaan untuk variable Intrinsic Reward ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variable Motivasi Kerja:

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
MOT 1	0,473	0,304	Valid
MOT 2	0,727	0,304	Valid
MOT 3	0,753	0,304	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Dilihat dari tabel 4.8 diketahui bahwa nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ sehingga semua item pertanyaan untuk variable Intrinsic Reward ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variable Kepuasan Kerja:

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KK 1	0,556	0,304	Valid
KK 2	0,507	0,304	Valid
KK 3	0,576	0,304	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Dilihat dari tabel 4.9 diketahui bahwa nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Intrinsic Reward ini dapat dikatakan valid.

4.2.2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan apakah jawaban responden dapat dipercaya atau tidak. Untuk pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner ini dapat dipercaya atau reliabel. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
CSR Internal	0,646	Reliabel
CSR Eksternal	0,807	Reliabel
Intrinsic Reward	0,699	Reliabel
Eksttrinsic Reward	0,823	Reliabel
Motivasi Kerja	0,798	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,701	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Dilihat dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa untuk masing-masing variabel pada penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar daripada 0,6 sehingga dikatakan reliabel.

4.3. Statistik Deskriptif

Tabel 4.11 Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaran teoritis	Kisaran aktual	Mean	Rentang skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
CSR Internal	1-5	2.25-4.75	3.8333	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
CSR Eksternal	1-5	1.60-5.00	3.8429	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
Intrinsic Reward	1-5	2.00-4.67	3.6825	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
Eksttrinsic Reward	1-5	2.50-5.00	4.0417	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
Motivasi Kerja	1-5	2.67-5.00	4.1587	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
Kepuasan Kerja	1-5	2.67-5.00	4.0556	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Skor rata-rata empiris jawaban responden untuk variabel CSR internal memperoleh skor rata-rata empiris sebesar 3.8333 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya persepsi responden pada penelitian ini praktek CSR perusahaan yang diukur berdasarkan pada CSR yang diungkap oleh perusahaan yang terkait dengan semua kegiatan operasional perusahaan, meliputi tempat kerja, training bagi karyawan dan pendapatan telah baik diterapkan selama ini.

Skor rata-rata empiris jawaban responden untuk variabel CSR eksternal memperoleh skor rata-rata empiris sebesar 3.8429 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya persepsi responden pada penelitian ini merasa merasa tanggung jawab perusahaan dengan pihak luar, meliputi pelanggan, masyarakat lokal dan mitra bisnis perusahaan telah baik diterapkan selama ini.

Skor rata-rata empiris jawaban responden untuk variabel intrinsik reward memperoleh skor rata-rata empiris sebesar 3.6825 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya persepsi responden pada penelitian ini merasa telah menerima penghargaan yang dirasakannya dan diwujudkan dalam bentuk peningkatan

perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, dan memiliki otonomi dalam membuat keputusan yang memadai.

Skor rata-rata empiris jawaban responden untuk variabel ekstrinsik reward memperoleh skor rata-rata empiris sebesar 4.0417 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya persepsi responden pada penelitian ini merasa telah menerima penghargaan yang berasal dari luar yang diwujudkan dalam bentuk gaji, promosi, pujian dari atasan dan fasilitas dari kantor memadai.

Skor rata-rata empiris jawaban responden untuk variabel motivasi kerja memperoleh skor rata-rata empiris sebesar 4.1587 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya persepsi responden pada penelitian ini memiliki dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja yang tinggi.

Skor rata-rata empiris jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja memperoleh skor rata-rata empiris sebesar 4.0556 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya responden pada penelitian ini memiliki keadaan emosional responden yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari responden dalam memandang pekerjaannya yang tinggi.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Pengujian Hipotesis Model 1 : CSRi - Mot - KK

a. Uji Asumsi Klasik Hipotesis Model 1

Tabel 4.12 Hasil Uji Asumsi Klasik Hipotesis Model 1

No	Keretangan	Nilai Sig		Kesimpulan
1	Uji Normalitas CSRi – KK CSRi – Mot CSRi & Mot - KK	0,200 0,200 0,200		>0.05 sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal.
2	Uji Multikolinearitas	Tolerance	VIF	Kesimpulan
	CSRInternal	0,891	1,123	Tolerance > 0,1 dan VIF <10. Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas
	Motivasi	0,891	1,123	
3	Uji Heteroskedastisitas	Nilai Sig		Kesimpulan
	CSRi – KK	0,110		>0.05 artinya data pada penelitian ini telah bebas dari heteroskedastisitas
	CSRi – Mot	0,200		
	CSRi & Mot - KK	0,092 0,200		

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. sebesar $0.200 > 0.05$ sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal. Dilihat dari persamaan regresi tersebut di atas, nilai untuk Tolerance > 0,1 dan VIF <10. Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Nilai masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini telah bebas dari heteroskedastisitas.

b. Uji Hipotesis Model 1

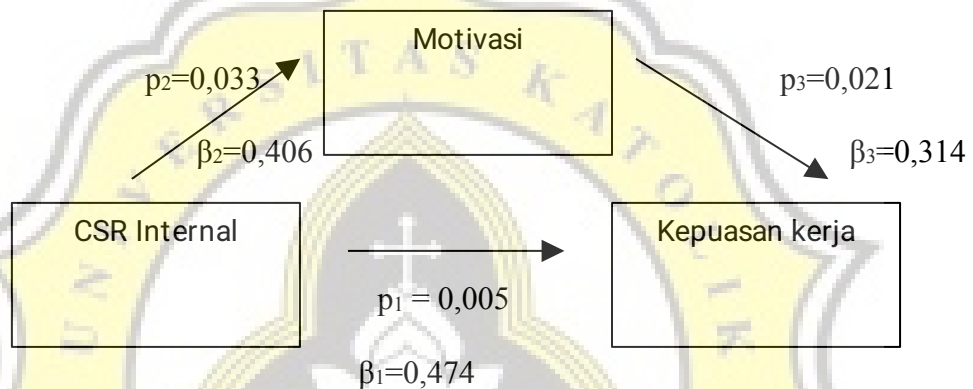
Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.13 Analisis Regresi Hipotesis Model 1

No	Keretangan	Nilai Sig	Kesimpulan
1	Uji Hipotesis		
	CSRi – KK	0,005	Diterima
	CSRi – Mot	0,033	Diterima
	CSRi & Mot - KK	0,037	Diterima
		0,021	Diterima

Pengujian hipotesis dilakukan dengan variabel intervening.

Analisis terhadap pengaruh langsung dan tidak langsung:



Gambar 4.1 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Hipotesis Model 1

Pengujian atas diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian berdasarkan pada gambar 4.1. dengan cara melihat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsungnya.

Tabel 4.14 Tabel Pengaruh Langsung Hipotesis Model 1

	Koefisien Beta	p-value
Pengaruh langsung CSRi terhadap KK	0,474	0,005
Pengaruh langsung CSRi terhadap Mot	0,406	0,033
Pengaruh langsung Mot terhadap KK	0,314	0,021

Dari persamaan regresi pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa

pengaruh tidak langsung dihitung dengan cara:

Pengaruh tidak langsung :

$$\text{CSRi} \rightarrow \text{MOT} \rightarrow \text{KK} = 0,406 \times 0,314 = 0,127484$$

Maka dengan demikian koefisien regresinya 0,127484. Untuk melakukan pengujian hipotesis dilakukan analisis dengan cara mengkalikan antara pengaruh CSRe terhadap MOT dan pengaruh MOT terhadap KK dimana keduanya memiliki nilai $p\text{-value} < 0.05$. Hasilnya lebih kecil daripada pengaruh langsungnya yaitu sebesar 0,474. Tetapi nilai signifikansinya dibawah 0,05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa mediasinya adalah mediasi parsial. Jadi terdapat pengaruh antara CSRe internal terhadap kepuasan dengan motivasi sebagai variabel intervening tetapi hanya berfungsi sebagai mediasi parsial saja.

4.4.2. Pengujian Hipotesis Model 2 : CSRe - Mot - KK

a. Uji Asumsi Klasik Hipotesis Model 2

Tabel 4.15 Hasil Uji Asumsi Klasik Hipotesis Model 2

No	Keretangan	Nilai Sig		Kesimpulan
1	Uji Normalitas			>0.05 sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal.
	CSRe– KK	0,200		
	CSRe – Mot	0,200		
	CSRe & Mot - KK	0,200		
2	Uji Multikolinearitas	Tolerance	VIF	Kesimpulan
	CSREksternal	0,767	1,304	Tolerance > 0,1 dan VIF <10. Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas
	Motivasi	0,767	1,304	
3	Uji Heteroskedastisitas	Nilai Sig		Kesimpulan
	CSRe – KK	0,887		>0.05 artinya data pada penelitian ini telah bebas dari heteroskedastisitas
	CSRie– Mot	0,981		
	CSRie& Mot - KK	0,836 0,553		

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. sebesar $0.200 > 0.05$ sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal. Dilihat dari persamaan regresi tersebut di atas, nilai untuk Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 . Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel independen diatas 0.05 artinya data pada penelitian ini telah bebas dari heteroskedastisitas.

b. Uji Hipotesis Model 2

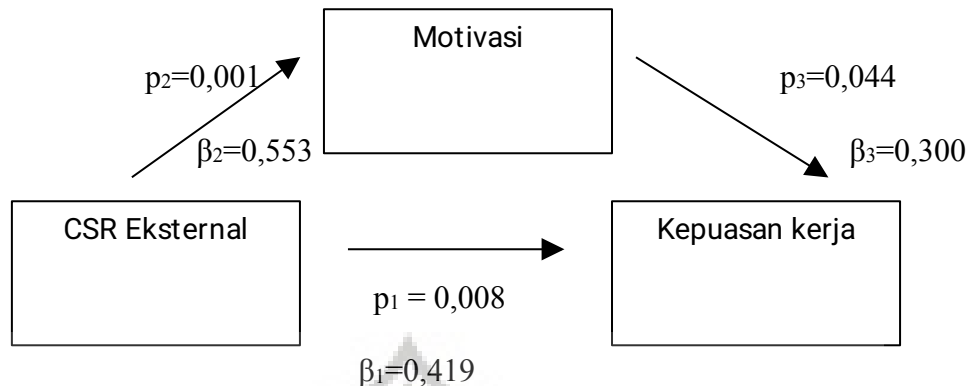
Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.16 Analisis Regresi Hipotesis Model 2

No	Keretangan	Nilai Sig	Kesimpulan
1	Uji Hipotesis		
	CSRe– KK	0,008	Diterima
	CSRe– Mot	0,001	Diterima
	CSRe & Mot - KK	0,134	Ditolak
		0,044	Diterima

Pengujian hipotesis dilakukan dengan variabel intervening.

Analisis terhadap pengaruh langsung dan tidak langsung:



Gambar 4.2 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Hipotesis Model 2

Pengujian atas diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian berdasarkan pada gambar 4.2. dengan cara melihat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsungnya.

Tabel 4.17 Tabel Pengaruh Langsung Hipotesis Model 2

	Koefisien Beta	p-value
Pengaruh langsung CSRe terhadap KK	0,419	0,008
Pengaruh langsung CSRe terhadap Mot	0,553	0,001
Pengaruh langsung Mot terhadap KK	0,300	0,044

Dari persamaan regresi pada tabel 4.17 dapat dilihat bahwa pengaruh tidak langsung dihitung dengan cara:

Pengaruh tidak langsung :

$$\text{CSRe} \rightarrow \text{MOT} \rightarrow \text{KK} = 0,553 \times 0,300 = 0,1659$$

Maka dengan demikian koefisien regresinya 0,1659. Untuk melakukan pengujian hipotesis dilakukan analisis dengan cara mengkalikan antara pengaruh CSRe terhadap MOT dan pengaruh MOT terhadap KK dimana keduanya memiliki nilai p-value < 0.05. Hasilnya lebih kecil daripada pengaruh langsungnya yaitu sebesar 0,419. Tetapi nilai signifikansinya dibawah 0,05 sehingga dengan demikian dapat

dikatakan bahwa mediasinya adalah mediasi parsial. Jadi terdapat pengaruh antara CSR eksternal terhadap kepuasan dengan motivasi sebagai variabel intervening tetapi hanya berfungsi sebagai mediasi parsial saja

4.4.3. Pengujian Hipotesis Model 3 : IR - Mot - KK

a. Uji Asumsi Klasik Hipotesis Model 3

Tabel 4.18 Hasil Uji Asumsi Klasik Hipotesis Model 3

No	Keretangan	Nilai Sig		Kesimpulan
1	Uji Normalitas			>0.05 sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal.
	IR– KK	0,200		
	IR – Mot	0,065		
	IR & Mot - KK	0,200		
2	Uji Multikolinearitas	Tolerance	VIF	Kesimpulan
	IntrinsikReward	0,794	1,260	Tolerance > 0,1 dan VIF <10. Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas
	Motivasi	0,794	1,260	
3	Uji Heteroskedastisitas	Nilai Sig		Kesimpulan
	IR – KK	0,699		>0.05 artinya data pada penelitian ini telah bebas dari heteroskedastisitas
	IR– Mot	0,875		
	IR& Mot - KK	0,687		
		0,737		

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. > 0.05 sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal. Dilihat dari persamaan regresi tersebut di atas, nilai untuk Tolerance > 0,1 dan VIF <10. Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel independen diatas 0.05 artinya data pada

penelitian ini telah bebas dari heteroskedastisitas.

b. Uji Hipotesis Model 3

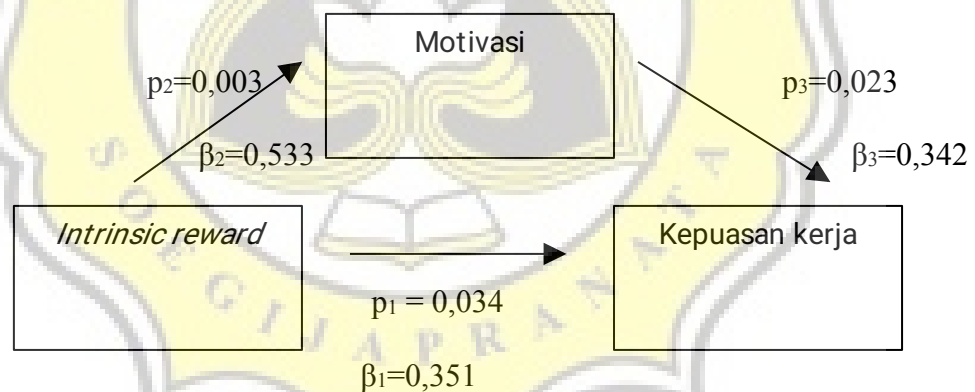
Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.19 Analisis Regresi Hipotesis Model 3

No	Keretangan	Nilai Sig	Kesimpulan
1	Uji Hipotesis		
	IR – KK	0,034	Diterima
	IR – Mot	0,003	Diterima
	IR & Mot - KK	0,328	Ditolak
		0,023	Diterima

Pengujian hipotesis dilakukan dengan variabel intervening.

Analisis terhadap pengaruh langsung dan tidak langsung:



Gambar 4.3 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Hipotesis Model 3

Pengujian atas diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian berdasarkan pada gambar 4.3. dengan cara melihat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsungnya.

Tabel 4.20 Tabel Pengaruh Langsung Hipotesis Model 3

	Koefisien Beta	p-value
Pengaruh langsung IR terhadap KK	0,351	0,034
Pengaruh langsung IR terhadap Mot	0,533	0,003
Pengaruh langsung Mot terhadap KK	0,342	0,023

Dari persamaan regresi pada tabel 4.20 dapat dilihat bahwa pengaruh tidak langsung dihitung dengan cara:

Pengaruh tidak langsung :

$$\text{IR} \rightarrow \text{MOT} \rightarrow \text{KK} = 0,533 \times 0,342 = 0,182286$$

Maka dengan demikian koefisien regresinya 0,182286. Untuk melakukan pengujian hipotesis dilakukan analisis dengan cara mengkalikan antara pengaruh IR terhadap MOT dan pengaruh MOT terhadap KK dimana keduanya memiliki nilai p-value < 0.05. Hasilnya lebih kecil daripada pengaruh langsungnya yaitu sebesar 0,351. Tetapi nilai signifikansinya dibawah 0,05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa mediasinya adalah mediasi parsial. Jadi terdapat pengaruh antara Intrinsik Reward terhadap kepuasan dengan motivasi sebagai variabel intervening tetapi hanya berfungsi sebagai mediasi parsial saja.

4.4.4. Pengujian Hipotesis Model 4 : ER - Mot - KK

a. Uji Asumsi Klasik Hipotesis Model 4

Tabel 4.21 Hasil Uji Asumsi Klasik Hipotesis Model 4

No	Keretangan	Nilai Sig		Kesimpulan
1	Uji Normalitas ER– KK ER – Mot ER & Mot - KK	0,109 0,200 0,200		>0.05 sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal.
2	Uji Multikolinearitas	Tolerance	VIF	Kesimpulan
	ExtrinsicReward	,861	1,162	Tolerance > 0,1 dan VIF <10. Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas
	Motivasi	,861	1,162	
3	Uji Heteroskedastisitas	Nilai Sig		Kesimpulan
	ER – KK	0,440		>0.05 artinya data pada penelitian ini telah bebas dari heteroskedastisitas
	ER– Mot	0,440		
	ER& Mot - KK	0,525 0,767		

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. > 0.05 sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal. Dilihat dari persamaan regresi tersebut di atas, nilai untuk Tolerance > 0,1 dan VIF <10. Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel independen diatas 0.05 artinya data pada penelitian ini telah bebas dari heteroskedastisitas.

b. Uji Hipotesis Model 4

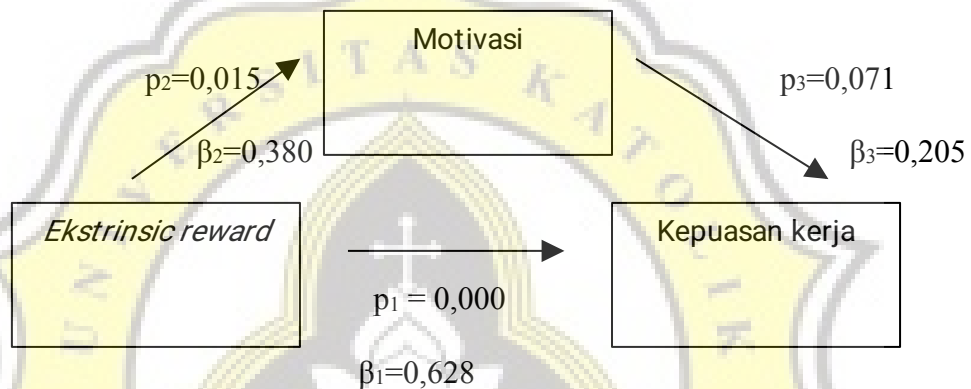
Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.22 Analisis Regresi Hipotesis Model 4

No	Keterangan	Nilai Sig	Kesimpulan
1	Uji Hipotesis		
	ER – KK	0,000	Diterima
	ER – Mot	0,015	Diterima
	ER & Mot - KK	0,000	Diterima
		0,071	Diterima

Pengujian hipotesis dilakukan dengan variabel intervening.

Analisis terhadap pengaruh langsung dan tidak langsung:



Gambar 4.4 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Hipotesis Model 4

Pengujian atas diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian berdasarkan pada gambar 4.4. dengan cara melihat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsungnya.

Tabel 4.23 Tabel Pengaruh Langsung Hipotesis Model 4

	Koefisien Beta	p-value
Pengaruh langsung ER terhadap KK	0,628	0,000
Pengaruh langsung ER terhadap Mot	0,380	0,015
Pengaruh langsung Mot terhadap KK	0,205	0,071

Dari persamaan regresi pada tabel 4.23 dapat dilihat bahwa

pengaruh tidak langsung dihitung dengan cara:

Pengaruh tidak langsung :

$$ER \rightarrow MOT \rightarrow KK = 0,380 \times 0,205 = 0,0779$$

Maka dengan demikian koefisien regresinya 0,0779. Untuk melakukan pengujian hipotesis dilakukan analisis dengan cara mengkalikan antara pengaruh ER terhadap MOT dan pengaruh MOT terhadap KK dimana keduanya memiliki nilai $p\text{-value} < 0.05$. Hasilnya lebih kecil daripada pengaruh langsungnya yaitu sebesar 0,628. Tetapi nilai signifikansinya dibawah 0,05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa mediasinya adalah mediasi parsial. Jadi terdapat pengaruh antara Ekstrinsik Reward terhadap kepuasan dengan motivasi sebagai variabel intervening tetapi hanya berfungsi sebagai mediasi parsial saja.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh CSR Internal terhadap Kepuasan kerja dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening

Kegiatan internal CSR, menurut Brammer dkk (2007) adalah segala sesuatu terkait dengan semua kegiatan operasional di dalam perusahaan. Hasil penelitian Meyer , Locke dan Latham, Mosley , Greenberg dan Baron, Mullins dkk dalam (Khan, dkk, 2014) terdahulu menverifikasi bahwa kegiatan CSR internal berdampak positif pada kepuasan karyawan, harga diri, kerja kelompok, kepercayaan, pemeliharaan, kebutuhan psikosomatik dari berinteraksi, dorongan karyawan dan loyalitas serta ide-ide ini dihubungkan dengan motivasi karyawan.

Semakin baik implementasi CSR internal dalam suatu perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan peduli pada pengungkapan tanggung jawab

sosial secara internal yaitu terhadap para karyawannya yaitu perusahaan menerapkan sistem gaji atau upah yang memadai dan layak, memperbaiki iklim kerja psikologis pada lingkungan pekerjaan, transparan dan terbuka, jujur, memiliki komunikasi yang fleksibel kepada karyawan dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa CSR Internal mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada hipotesis 1 maka diketahui terdapat pengaruh antara CSR internal terhadap kepuasan dengan motivasi sebagai variabel intervening dan berfungsi sebagai mediasi parsial saja. Maka hal tersebut telah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Forsgren dan Lucas (2015) yang menyatakan bahwa yang menyatakan adanya pengaruh antara CSR terhadap motivasi karyawan. Dalam penelitiannya diungkapkan bahwa aktivitas CSR terhadap internal stakeholder berdampak positif pada motivasi kerja karyawan dimana aktivitas CSR terhadap internal stakeholder termasuk didalamnya adalah karyawan perusahaan itu sendiri merupakan bentuk penerapan CSR Internal perusahaan.

4.5.2. Pengaruh CSR Eksternal terhadap Kepuasan kerja dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening

Menurut Skudiene dan Vilte (2012), CSR Eksternal adalah tanggung jawab perusahaan terkait dengan operasional eksternal perusahaan yang melibatkan

pelanggan, masyarakat lokal, dan mitra bisnis.

Jadi semakin baik implementasi CSR eksternal dalam suatu perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan peduli pada pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaannya secara eksternal yaitu kepada konsumen dan masyarakat sekitarnya dengan cara menerapkan prosedur dalam menangani komplain konsumen, menyediakan informasi yang terpercaya dan jujur kepada konsumen, menghindari kesalahan dalam promosi penjualan atau iklan dan bebas dari manipulasi dalam melakukan promosi, mendukung kegiatan budaya dan olahraga sekitar atau aktivitas masyarakat lainnya yang serupa, mendonasikan sebagian pendapatan untuk amal, menginvestasikan sebagian pendapatan untuk pembangunan dan hal ini akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dimana dalam bekerja karyawan tidak lepas dari hubungan mereka dengan pihak eksternal perusahaan, sehingga apabila perusahaan menerapkan CSR eksternal yang baik maka respon pihak eksternal baik pada karyawan perusahaan maupun produk dari perusahaan akan baik pula, dan hal ini pula yang ingin dicapai karyawan perusahaan untuk dapat bekerja dengan nyaman baik didalam maupun diluar perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa CSR eksternal mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada hipotesis 2 maka diketahui terdapat Pengaruh CSR Eksternal terhadap Kepuasan kerja dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening dan berfungsi sebagai mediasi parsial saja. Dari penilaian tersebut CSR eksternal dapat menimbulkan motivasi

karyawan yang mana mereka bangga akan perusahaan tempat mereka bekerja serta termotivasi untuk bekerja dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan pelanggan akan produk yang bertanggung jawab sosial. Seperti diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Forsgren dan Lucas (2015) yang menyatakan adanya pengaruh antara CSR eksternal terhadap motivasi karyawan dan juga penelitian Khan, dkk (2013) yang juga menemukan adanya hubungan signifikan antara CSR eksternal terhadap motivasi karyawan.

4.5.3. Pengaruh Intrinsic Reward terhadap Kepuasan kerja dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening

Menurut Lawler (1991), sistem penghargaan (*reward system*) suatu perusahaan akan berdampak pada keefektifan serta kinerja dalam perusahaan tersebut. Pandangan motivasi dari suatu sistem penghargaan adalah mekanisme yang menghubungkan sebab dan akibat. Karyawan dapat mencapai tujuan tertentu dan perilaku individu dengan mendesain suatu sistem penghargaan yang tepat (Hartono 2008).

Semakin tinggi *intrinsic reward* menunjukkan bahwa penghargaan yang diterima karyawan semakin tinggi dalam arti karyawan merasa peduli pada pekerjaannya karena menarik minatnya dan menyenangkan, senang dengan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya dalam perusahaan ini, adanya apresiasi atau penghargaan dari atasan untuk setiap pekerjaan tambahan yang dikerjakan, sehingga hal ini akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawannya, dan berdampak pada peningkatan kepuasan kerjanya. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa *intrinsic reward* mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada hipotesis 3 maka diketahui terdapat pengaruh antara Intrinsik Reward terhadap kepuasan dengan motivasi sebagai variabel intervening dan berfungsi sebagai mediasi parsial saja. *Intrinsic reward* diartikan sebagai penghargaan yang menjadi bagian dari pekerjaan itu sendiri yang dirasakan seseorang dan diwujudkan dalam bentuk peningkatan perasaan untuk mencapai prestasi, bertanggung jawab, dan memiliki otonomi dalam membuat keputusan. Menurut Herzberg dalam teori motivasi dua faktor diungkapkan bahwa mengganjar secara intrinsik seperti pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja yang mana akhirnya berdampak pada kepuasan kerjanya. Seperti diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan Khan, dkk (2013) dimana menyimpulkan bahwa adanya pengaruh antara *intrinsic reward* terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

4.5.4. Pengaruh *Extrinsic Reward* terhadap Kepuasan kerja dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening

Menurut (Gibson dkk, 1996), *Extrinsic reward* merupakan penghargaan eksternal atas pekerjaan dalam bentuk gaji, promosi, pujian dari atasan, dan fasilitas dari kantor .

Semakin tinggi *extrinsic reward* menunjukkan bahwa karyawan menerima gaji dan penghargaan sesuai dengan yang dilakukan dan tanggung jawab

pekerjannya, merasa puas dengan struktur gaji yang telah ada pada perusahaan, struktur gajinya direvisi atau diperbaiki setiap tahun, memperoleh gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mendapatkan penghargaan uang tunai untuk pekerjaan setiap tahun, sehingga hal ini akan meningkatkan motivasi kerjanya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *extrinsic reward* mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada hipotesis 4 maka diketahui terdapat pengaruh antara *Ekstrinsic Reward* terhadap kepuasan dengan motivasi sebagai variabel intervening dan berfungsi sebagai mediasi parsial saja. *Extrinsic reward* merupakan penghargaan eksternal atas pekerjaan dalam bentuk gaji, promosi, pujian dari atasan, dan fasilitas dari kantor. Semakin tinggi *extrinsic reward* akan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khan, dkk (2014) yang menyatakan adanya hubungan signifikan antara *extrinsic reward* terhadap motivasi kerja dan penelitian Khan, dkk (2013) yang menyimpulkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja.